

AVENANT N°65/2024
À LA CONVENTION COLLECTIVE DE LA BRANCHE
DE L'AIDE, DE L'ACCOMPAGNEMENT, DES SOINS ET DES
SERVICES À DOMICILE (BAD)

Handwritten signature and initials
BA

Préambule

Les ordonnances du 22 septembre 2017, ratifiées par la loi du 29 mars 2018, ont procédé à la suppression des anciennes institutions représentatives du personnel (IRP). Le comité social et économique vient remplacer l'ensemble des anciennes représentations du personnel (délégué du personnel, comité d'entreprise et CHSCT).

L'avenant 41 du 3 septembre 2019 relatif au renforcement du dialogue social a modifié les dispositions du Titre II de la convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile. Ainsi, dans le titre II, les noms des instances représentatives du personnel et règles applicables ont déjà été mis à jour.

Mais dans les autres titres de la convention collective de la Branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile et dans certains accords de branche, les noms des anciennes instances représentatives du personnel demeurent, nécessitant une mise à jour.

Ainsi, les partenaires sociaux décident, par le présent avenant, de réviser l'ensemble de la convention collective et certains accords de branche afin de mettre à jour les noms des instances représentatives du personnel (CSE, CSSCT...), conformément aux textes légaux.

Les partenaires sociaux profitent également du présent avenant pour mettre en conformité certaines dispositions relatives aux instances représentatives du personnel pour mise en conformité avec le Code du travail.

En outre, certaines dispositions relatives aux congés de courte durée sont ajustées suite aux observations de la Direction Générale du Travail recueillies lors de la procédure d'extension de l'avenant 62/2023 du 8 décembre 2023.

Enfin et compte tenu de l'importance du dialogue social et du droit syndical dans la Branche, les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à engager des négociations sur ce sujet au cours de l'année 2025.

A – INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

Article A.1. Nouvelles dénominations des instances représentatives du personnel

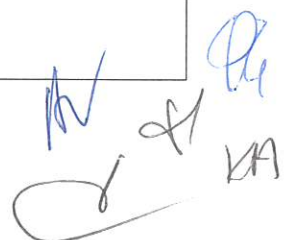
Les mentions relatives aux instances représentatives du personnel dans la CCB sont modifiées comme suit :

- La mention « *Les institutions représentatives du personnel (CHSCT, délégué du personnel ou délégué syndical)* » devient « *le Comité social et économique* »,
- La mention « *Comité économique* » devient « *Comité social et économique* »,
- La mention « *Délégué(s) du personnel* » devient « *Comité social et économique* » ou « *membres du CSE* », selon les dispositions en cause,
- La mention « *Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail* » devient « *Commission santé, sécurité et conditions de travail* » ou « *Comité social et économique* » selon les dispositions en cause,
- La mention « *CHSCT* » devient « *CSSCT* » ou « *CSE* » selon les dispositions en cause.



Afin de faciliter la lecture et de contextualiser les modifications ainsi apportées, celles-ci sont répertoriées dans le tableau ci-après, les signes [...] indiquant que la partie précédente de l'article concerné n'est pas modifiée :

TITRE IV : Les relations individuelles de travail
Article 18. Priorité d'accès à un emploi à temps partiel ou temps plein Article 18.2. Demande
<p>Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel ou à temps plein doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, précisant la durée de travail souhaitée, ainsi que la date envisagée pour sa mise en œuvre. La demande doit être adressée au moins 3 mois avant cette date, ou dans un délai inférieur en cas d'accord entre les parties.</p> <p>En cas de pluralité de demandes pour le même poste, l'employeur, après consultation du comité social et économique, s'il existe, établit son choix en fonction des critères suivants :</p> <ul style="list-style-type: none">- circonstances particulières (chômage, décès, situations familiales, famille nombreuse...);- qualification du salarié ;- ancienneté de la demande ;- ancienneté dans le service.
Article 18.4. Recours du salarié
<p>Le salarié peut contester le refus de l'employeur dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la lettre de refus.</p> <p>La contestation est portée devant le comité social et économique, s'il existe.</p> <p>En cas de vacance ou de création ultérieure d'un poste à temps partiel, ou à temps plein, l'employeur le propose à chaque salarié ayant formulé, au plus tard un an avant la vacance ou création du poste nouveau ou libéré, une demande répondant aux caractéristiques de ce poste.</p>
Article 21. Santé au travail Article 21.4. Suivi local
<p>Compte tenu de la spécificité des structures, de la nécessité de tenir compte des réalités des situations de terrain, des accords locaux d'amélioration des conditions de travail (ALACT) peuvent être négociés dans les structures.</p> <p>Les structures employant au moins 50 salariés doivent mettre en place une CSSCT dans les conditions fixées à l'article II.25.1.4.</p>
Article 21.5.5. Nécessité de mise en œuvre d'un accord d'entreprise ou d'un plan d'action pour les entreprises
<p>Conformément aux dispositions légales et réglementaires, toutes les structures – quel que soit leur effectif – doivent mettre en place un document unique d'évaluation des risques professionnels.</p> <p>En application des articles R4121-1 et suivants du code du travail, l'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.</p> <p>Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement.</p> <p>Le présent avenant relatif à la prévention de la pénibilité s'applique aux structures comprenant de 1 à 299 salariés dont 50% des salariés sont exposés à des facteurs de risques de pénibilité. Au-delà du seuil de 299 salariés, un accord d'entreprise est négocié ou un plan d'actions est élaboré. Le présent avenant pourra servir de guide pour ces structures.</p>



A) Structures dont l'effectif est de 50 salariés ETP et plus

Dès lors qu'une structure note une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, elle est tenue de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec le comité social et économique, s'il existe, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

B) Structures dont l'effectif est inférieur à 50 salariés ETP

Dès lors qu'une structure note une exposition de plus de 50 % de ses salariés aux facteurs de pénibilité définis à l'article D. 138-27 du code de la sécurité sociale, les partenaires sociaux préconisent de négocier un accord d'entreprise ou d'élaborer un plan d'actions en vue de supprimer ou réduire les expositions aux facteurs de pénibilité.

Dans ces structures, chaque année, une réunion devra être organisée avec le comité social et économique, s'il existe, sur le thème de la prévention de la pénibilité.

Article 21.5.6 Diagnostic préalable des facteurs de risque de pénibilité

[...]

B) Diagnostic au niveau de l'entreprise.

Aux termes de l'article D 138-28 du Code de la sécurité sociale, dans le cadre de la négociation d'un accord d'entreprise ou de l'élaboration d'un plan d'action, la mise en œuvre d'une démarche de prévention nécessite un diagnostic préalable des situations de pénibilité dans l'entreprise.

Le diagnostic préalable doit permettre de choisir les axes prioritaires et les actions à mettre en œuvre en vue de remplir des objectifs chiffrés de progression. Des indicateurs définis pour chaque action permettront d'en mesurer l'efficacité sur une période de 3 ans.

Celui-ci est réalisé grâce à :

- l'inventaire des risques par unités de travail contenu dans le document unique d'évaluation des risques professionnels,
- la fiche d'entreprise réalisée par le médecin du travail qui identifie les risques et les effectifs de salariés exposés,
- les fiches individuelles des salariés.

Dans notre secteur d'activités, le déplacement des membres du CSE et notamment de la CSSCT sur le lieu de travail est interdit par la réglementation puisqu'il s'agit d'un domicile privé.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) doit être mis à jour, dès lors qu'un nouveau risque est identifié lors d'une évaluation à domicile. Par exemple, quand la perte d'autonomie de l'usager évolue et que cela a des incidences sur les conditions d'exercice, le DUERP sera mis à jour.

L'objectif est de prendre en compte la réalité du travail des professionnels afin d'élaborer le DUERP puis des plans d'actions de prévention visant à réduire les pénibilités subies.

Les structures doivent mettre en œuvre une démarche de prévention ciblée, en partenariat, avec les membres de la CSSCT et du comité social et économique lorsqu'ils existent.

Pour aider au diagnostic des situations de travail, la CNAMTS avec l'INRS a élaboré des outils destinés aux intervenants à domicile. Une formation adaptée (exemple : CPS, gestes et postures, etc.) complète utilement ces outils et sera proposé aux intervenants à domicile.

Cette phase d'évaluation des besoins et des conditions d'exercice professionnels implique un dialogue entre la personne accompagnée, la personne qui évalue et les intervenants à domicile.

Article 21.5.8. Sensibilisation, information et formation des acteurs de l'entreprise

Un volet spécifique relatif à la prévention des risques professionnels sera développé dans le bilan d'activité de la structure. L'objectif est de mettre en évidence les actions entreprises et leur impact sur la diminution de l'absentéisme, des AT/MP, du turn-over et de faire le lien avec la qualité des services rendus. Ces informations peuvent être diffusées utilement auprès des partenaires extérieurs et notamment des financeurs, de façon à veiller à l'adéquation des moyens octroyés aux besoins afin de garantir une qualité de service auprès des usagers.

Le responsable du personnel ayant reçu une délégation spécifique bénéficie des compétences nécessaires.

Les partenaires sociaux incitent à l'organisation d'une journée d'action tous les 2 ans. Elle vise à réunir l'ensemble des parties prenantes à la démarche de prévention et à favoriser les échanges sur des thématiques spécifiques, et la valorisation notamment des bonnes pratiques. Elle permet de valoriser les actions déjà menées auprès de l'ensemble des partenaires. Elle vise également à développer une culture de la prévention pour l'ensemble du personnel.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les membres du CSE reçoivent chaque année le rapport annuel faisant un bilan des évolutions des différents indicateurs et des actions menées au cours de l'année écoulée ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Les conditions de leur formation sont étudiées chaque année en vue d'adapter leur compétence à leurs missions.

Article 21.6.5. Les engagements de la Branche

A. Au niveau local

[...]

La méthodologie d'identification et d'évaluation du stress dans l'entreprise

Les structures pourvues d'une CSSCT :

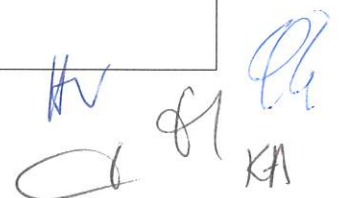
Dans les structures pourvues d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), un comité de pilotage est mis en place au sein de cette CSSCT.

Ce comité ne doit pas se substituer au comité social et économique qui doit garder toutes ses prérogatives. Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- la Direction ou ses représentants
- un salarié et un personnel d'encadrement
- les délégués syndicaux
- les représentants de la CSSCT

Sont invités à ce comité de pilotage la Médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.



Les structures non pourvues d'une CSSCT

Dans les structures dépourvues de CSSCT, un comité de pilotage est également mis en place.

Ce comité ne doit pas se substituer au comité social et économique qui doit garder toutes ses prérogatives. Il est cependant un élément central de la construction et de la mise en œuvre de l'accord de méthode dans la structure. Pour autant, il n'est pas un lieu décisionnel.

Sa composition :

- la direction ou ses représentants
- un salarié et un personnel d'encadrement.
- les délégués syndicaux s'ils existent
- les membres du comité social et économique.

Sont invités à ce comité de pilotage la Médecine du travail et les autres acteurs de la prévention ou sécurité dans l'entreprise.

Dispositions communes à toutes les structures

Ce comité de pilotage ne pourra pas dépasser 12 personnes.

Ses missions ou son rôle :

- contribuer à l'élaboration du diagnostic partagé des facteurs de stress dans la structure. Il pourra être fait appel à des intervenants extérieurs tels l'ARACT, des préventeurs CARSAT. En ce cas, le comité devra élaborer le cahier des charges de la commande passée pour le diagnostic,
- s'assurer que les salariés soient associés à la démarche d'évaluation des risques via leur droit d'expression dans les différents sites de l'entreprise,
- mettre en place des indicateurs de suivi des facteurs de stress au travail.
- Il pourra s'appuyer sur les indicateurs suivants et en élaborer d'autres au regard du diagnostic posé et des actions envisagées.
- Les indicateurs à retenir dans un premier temps sont les suivants :
 - o l'absentéisme et particulièrement l'absentéisme de courte durée,
 - o l'évolution des accidents de travail et maladies professionnelles,
 - o le nombre d'inaptitude,
 - o le turn-over des personnels (mutation, démission, licenciements),
 - o la durée du travail (durée annuelle, nombre d'heures supplémentaires et/ou complémentaires),
 - o la formation professionnelle (qui est formé, à quel rythme, à quoi ?)...,
- proposer un plan d'actions de prévention à négocier,
- s'assurer du suivi des actions engagées.

Ses moyens :

Il faut prévoir les moyens en temps, en remboursement de frais si nécessaire (transport, repas, hébergement...), l'accès aux documents liés à leurs missions conformément aux dispositions légales et réglementaires, et aux locaux de l'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires. Pour les élus ou mandatés, il est nécessaire de prévoir un crédit d'heures supplémentaires et spécifiques.

Chacun des membres du comité bénéficiera d'une formation à l'approche des risques psychosociaux et à leur prévention.

Le temps de formation est du temps de travail effectif et rémunéré comme tel. Le coût de la formation est à la charge de l'employeur.

Le calendrier :

Le comité définit un calendrier de mise en œuvre du projet au terme duquel devront se négocier les plans d'actions de prévention. Le calendrier détermine les étapes à mettre en œuvre, les délais et la périodicité des réunions du comité de pilotage avec validation des étapes.

Les étapes peuvent être définies ainsi :

- installation du comité de pilotage,
- appel à expert externe si besoin,
- état des lieux des conditions de travail,
- analyse de l'état des lieux et diagnostic partagé,
- propositions de pistes d'amélioration,
- définition du plan de prévention soumis à négociation des partenaires sociaux de la structure.

Le comité de pilotage doit valider chaque étape avant de lancer la suivante. Un compte rendu des réunions du comité de pilotage sera établi.

Le droit d'expression et groupe d'expression des salariés :

Dans une volonté d'associer les salariés aux démarches de diagnostic, de proposition et d'évaluation, le droit d'expression sera développé dans l'ensemble des sites de la structure, conformément à l'article II.19 de la convention collective de Branche. Les salariés pourront via ce droit alerter le comité social et économique et la direction sur des situations de travail à risque et proposer des pistes d'amélioration.

Le rôle de la CSSCT ou à défaut du comité social et économique :

Ils sont le relais local du comité de pilotage (cas des associations ou structures multi sites). Les comptes rendus des travaux du comité de pilotage sont transmis aux instances représentatives du personnel dans un délai de 15 jours après les réunions de ce comité.

La CSSCT, ou à défaut le comité social et économique, veillera au bon déroulement des actions de diagnostic. Elle/il pourra alimenter, de par sa proximité avec les situations de travail, les travaux du comité de pilotage par la diffusion d'informations pertinentes, de situations repérées comme facteurs de risques de stress. A l'issue du diagnostic, elle/il pourra proposer des actions de prévention visant à éliminer ou réduire les situations générant du stress au travail. La CSSCT, ou à défaut le comité social et économique, conserve toutes ses prérogatives.

Les facteurs de risques seront régulièrement interrogés et transcrits dans le cadre de l'élaboration annuelle du Document Unique d'évaluation des risques professionnels. Ils feront l'objet d'un plan de prévention collective adapté (dans le cadre du PAPRIPACT).


- Le plan d'action négocié dans l'entreprise

Au terme des travaux du comité de pilotage, un plan d'actions de prévention sera soumis à la négociation des partenaires sociaux de la structure.

Il sera recherché la mise en œuvre d'actions de prévention primaire visant donc à éliminer ou réduire de façon significative les facteurs de risques identifiés.

Si un accord est conclu, il aura une durée déterminée de 3 ans.

Le comité de pilotage veillera à la bonne exécution du plan d'action. Il pourra, le cas échéant, recadrer les actions en cours.



Article 24. Congés payés
Article 24.1. Congés payés annuels

d) Ordre des départs

L'employeur fixe l'ordre des départs en congé avant le 31 mars de chaque année après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Les conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant pour le même employeur ont droit de prendre leur congé simultanément.

L'employeur doit tenir compte des dates de congés payés des salariés à employeurs multiples.

La demande des salariés pour le congé principal doit être effectuée au plus tard le 28 février de chaque année. L'employeur doit répondre avant le 31 mars sur la demande du salarié.

En dehors de la période principale de congé, leur demande doit être formulée au moins six semaines avant la date de départ. L'employeur doit répondre au plus tard un mois avant le départ en congés.

TITRE V : Durée et organisation du temps de travail

Article 4. Durée minimale d'intervention

La durée minimale de l'intervention doit permettre la faisabilité de celle-ci afin d'assurer, dans le respect des recommandations officielles en matière de bienveillance, aux usagers une qualité de services et aux salariés de bonnes conditions de travail.

La question de la durée minimale d'intervention fait l'objet d'une consultation du comité social et économique, s'il existe, au moins une fois par an.

Article 7. Amplitude du travail

L'amplitude du travail ne peut excéder 13 heures pour les services de soins infirmiers à domicile et les centres de soins infirmiers.

Cette amplitude ne peut excéder 12 heures pour les autres services sauf besoin exceptionnel. Dans ce cas l'amplitude peut être portée à 13 heures pendant 7 jours par mois maximum.

L'utilisation exceptionnelle de l'amplitude portée à 13 heures fait l'objet d'une consultation annuelle du comité social et économique, s'il existe.

Article 10. Dispositions relatives à la durée du travail à temps partiel

Le recours au travail à temps partiel doit faire l'objet d'un contrat de travail écrit conformément aux dispositions légales et réglementaires.

La durée du travail ne peut être inférieure à soixante-dix heures par mois, ou deux cents heures par trimestre ou huit cents heures par an. Lorsque la situation ne permet pas d'assurer soixante-dix heures par mois, deux cents heures par trimestre ou huit cents heures par an, des contrats de travail d'une durée inférieure peuvent être conclus après consultation du comité social et économique, s'il existe.

Article 17.1. Rythme de travail du dimanche

La mise en place du travail du dimanche fait l'objet d'une consultation du comité social et économique, s'il existe.

a) Pour les équipes de fin de semaine : pour les structures ayant mis en place cette organisation du travail pour les fins de semaines avec des salariés volontaires, le rythme de travail pour le travail du dimanche est d'au maximum trois dimanches travaillés suivi d'un dimanche non travaillé.

b) Pour les autres cas : dans les autres cas, le rythme de travail pour le travail du dimanche peut être de 1 dimanche travaillé sur 4 ou de 1 dimanche travaillé sur 3 et au maximum de 1 dimanche travaillé sur 2.

Article 23. Organisation des astreintes

Après consultation du comité social et économique, s'il existe, le nombre d'astreintes est limité par mois à :

- 8 astreintes de 24 heures ou 16 astreintes de 12 heures
- pour les SSIAD, CSI et personnel d'encadrement, les astreintes peuvent faire l'objet d'un fractionnement dans la limite 150 heures par mois réparties sur 5 jours par semaine au maximum.

En aucun cas le temps de travail effectif réalisé à l'occasion des astreintes ne peut avoir pour effet :

- de porter la durée de travail du salarié au-delà des durées maximales de travail fixées par les dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- de réduire le temps de repos quotidien ou hebdomadaire fixé par les dispositions légales et conventionnelles.

Article 29. Mise en place du travail de nuit

Article 29.1. Information et consultation des représentants du personnel

Pour la mise en place du travail de nuit, l'employeur doit préalablement :

- consulter le médecin du travail
- consulter le comité social et économique, s'il existe ;
- puis informer l'ensemble des salariés ;
- et proposer un avenant au contrat de travail aux salariés concernés par le travail de nuit.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le rapport annuel présenté par l'employeur au comité social et économique et à la CSSCT, s'ils existent, doit traiter spécifiquement de la question du travail de nuit.

Article 29.3. Conditions de travail

Préalablement à tout travail dans le cadre de l'intervention sédentaire de nuit, l'employeur doit vérifier qu'un endroit isolé et salubre est mis à la disposition du salarié.

Dans les cas qui le justifient, l'employeur travaille en lien avec la CSSCT, ou à défaut le comité social et économique, s'ils existent, sur les moyens de sécuriser les interventions de nuit.

Article 38. Information/consultation

Le choix d'un mode d'aménagement du temps de travail implique l'information et/ou la consultation du comité social et économique, s'il existe, l'information de l'inspecteur du travail et l'information des salariés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

C) Le contrat à durée indéterminée intermittent

Article 44. Préambule

Face au développement des activités liées notamment à la garde d'enfants, il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux (en raison notamment du rythme scolaire) de mettre en place le travail intermittent et de garantir aux salariés concernés des conditions de travail satisfaisantes.

Les partenaires sociaux rappellent que l'emploi en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) ne saurait être un mode systématique d'embauche.

Toutefois, en raison de l'alternance de période travaillée et non travaillée, les emplois correspondant à ces activités ne peuvent donner lieu durablement à des contrats à durée déterminée. Il s'agit donc de favoriser l'emploi dans la branche par le recours à des CDII pour les emplois correspondant à des périodes travaillées et non travaillées et uniquement dans le cadre défini au présent chapitre.

Le contrat à durée indéterminée intermittent a pour objet de répondre au développement des services tels que définis dans l'article V.47. de la présente convention.

En tout état de cause, l'employeur ne peut mettre en place le travail intermittent dans sa structure qu'après avoir consulté le comité social et économique, s'il existe.

Enfin, au vu du développement de l'activité, l'employeur favorisera l'emploi de ces salariés sur toute l'année.

TITRE IX : Emploi des travailleurs handicapés

Article 1. Préambule

L'objectif du présent chapitre est d'initier une politique d'emploi de travailleurs handicapés au sein de la branche.

Par salarié handicapé, il faut entendre tout salarié au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Le but est de :

- sensibiliser les entreprises de la branche à cette obligation ;
- les aider à remplir leur obligation légale d'emploi ;
- développer un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Ce programme est d'une durée de 3 ans commençant à courir à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Les partenaires sociaux conviennent que l'emploi des salariés handicapés repose sur les principes suivants :

- les salariés handicapés sont embauchés pour leurs compétences et leur capacité de travail. A ce titre, ils ont les mêmes droits que tous les salariés des structures couvertes par la présente convention collective, sous réserve de dispositions légales ou réglementaires spécifiques les concernant ;
- comme pour tout salarié, la priorité est donnée à l'embauche en CDI ;
- les dispositions qui suivent s'appliquent à toutes les structures couvertes par la présente convention collective. Les structures de moins de 20 salariés bénéficient des dispositions de cet accord dans la mesure où elles peuvent employer des salariés handicapés même s'ils n'entrent pas dans l'obligation légale ;
- conformément aux dispositions légales, les employeurs portent à la connaissance du comité social et économique, s'il existe, la déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH), à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;

- pour la mise en œuvre des dispositions du présent chapitre, il sera fait appel à tout organisme compétent en la matière comme les Cap Emplois pour l'insertion des travailleurs handicapés ou les SAMETH pour le maintien dans l'emploi.

Les structures présenteront tous les ans aux instances représentatives du personnel un bilan de l'ensemble des mesures prises en faveur de l'emploi de salariés handicapés.

TITRE X : Dispositions spécifiques à la non-discrimination par l'âge dont l'emploi des seniors

Art. 3.2 Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans les structures

Article 3.2.2. La désignation d'un référent

Les structures désignent un référent qui aura pour mission pendant 2 mois de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître la structure, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le référent devra être présenté au jeune au moment de l'embauche.

Le référent se distingue du tuteur. Il est choisi par l'employeur sur la base du volontariat

L'employeur met en œuvre les outils pour savoir quels salariés souhaitent assurer la mission de référent notamment grâce à un recensement annuel.

Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs, le choix de l'employeur est déterminé en fonction de critères objectifs. Ces critères doivent être négociés avec le Comité social et économique.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par la fonction de référent et à en informer ceux qui ne seraient pas retenus.

Une fois par an, l'employeur informe le comité social et économique, s'il existe, du nombre de salariés retenus pour assurer la mission de référent.

Le référent doit disposer d'une certaine expérience :

- soit pour transmettre son savoir, ses compétences techniques
- soit pour transmettre les règles propres à l'association.

Le référent doit donc exercer ou avoir exercé le même métier que celui pour lequel le jeune a été embauché. Il doit avoir au minimum trois ans d'expérience professionnelle.

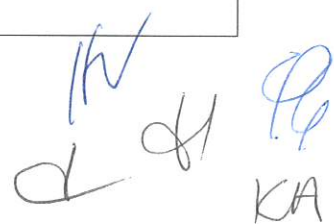
Un référent ne peut prendre en charge plus de 2 jeunes simultanément.

Les structures s'engagent à ce que le référent dispose du temps nécessaire pour exercer sa mission selon des modalités définies par l'employeur.

La liste des référents est affichée sur le panneau dédié aux communications de l'employeur.

Article 4. Les engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés Article 4.2. Les mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés d'intervention âgés d'au moins 57 ans (ou d'au moins de 55 ans pour ceux justifiant d'une reconnaissance travailleur handicapé), il est décidé d'augmenter la fréquence des visites médicales obligatoires.



L'employeur organise, dans la mesure du possible, pour ces salariés une visite médicale annuelle auprès du service de santé au travail.

Une réunion annuelle aura lieu avec la CSSCT (ou, en l'absence de CSSCT avec le comité social et économique) sur le sujet de l'aménagement des fins de carrière et des difficultés rencontrées par des salariés seniors pour occuper leur poste de travail.

Article A.2. Accord relatif aux temps modulés du 30 mars 2006

L'accord de modulation de 2006 comporte également des références aux délégués du personnel et au comité d'entreprise. Il n'est pas possible de modifier l'accord sans revoir l'intégralité du dispositif de modulation mais les partenaires sociaux confirment que le CSE ayant remplacé ces instances, les formalités prévues par l'accord de 2006 doivent être réalisées auprès du CSE.

Article A.3. Caducité de l'accord du 25 janvier 2011 relatif à la Commission de validation des accords d'entreprise

Les dispositions du Code du travail relatives à la négociation par des structures dépourvues de délégués syndicaux ayant été modifiées par la loi du 17 août 2015, les partenaires sociaux actent la caducité de l'accord valant Règlement intérieur de la Commission de validation des accords d'entreprise de la BAD signé le 25 janvier 2011 et par voie de conséquence la suppression de cette commission qui n'a plus lieu d'être en vertu des textes actuellement applicables.

B – CONGES DE COURTE DUREE

Article B.1 – Congés de courte durée

Au Titre IV de la CCN l'article 24.5 « *Congés de courte durée* » est modifié comme suit :

« Article 24.5. Congés de courte durée

Des congés payés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur présentation d'un justificatif, à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes. Les jours de congés prévus ci-dessous incluent les jours de congés légaux dus pour chaque événement.

a) sans condition d'ancienneté :

- | | |
|---|-----------------|
| - mariage ou pacte civil de solidarité (PACS) du salarié | 5 jours ouvrés |
| - mariage d'un enfant | 2 jours ouvrés |
| - naissance ou adoption d'un enfant | 3 jours ouvrés |
| - annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez l'enfant | 5 jours ouvrés |
| - décès du conjoint, du concubin, ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (PACS) | 5 jours ouvrés |
| - décès d'un enfant de moins de 25 ans, ou quel que soit son âge si l'enfant était lui-même parent | 14 jours ouvrés |
| - décès d'un enfant (autres cas) | 12 jours ouvrés |
| - décès d'une personne de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié | 14 jours ouvrés |
| - décès du père ou de la mère | 3 jours ouvrés |

HV
C
KA
M

- décès d'un beau-parent 3 jours ouvrés
- décès d'un petit-fils ou d'une petite-fille 2 jours ouvrés
- décès des grands-parents ou arrière grands parents 1 jour ouvré
- décès d'un frère ou d'une sœur 3 jours ouvrés
- décès d'un demi-frère ou d'une demi-sœur, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur 1 jour ouvré

Ces congés sont à prendre dans les délais prévus par les dispositions légales et réglementaires ; à défaut, ils sont à prendre dans les deux semaines où se produit l'événement.

b) sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté dans la structure et de remplir les conditions d'attribution prévues par les dispositions légales :

- médaille du travail : 1 jour ouvré

Ce congé est à prendre dans les deux semaines où se produit l'évènement.

c) sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté dans la structure :

- congé pour déménagement 1 jour ouvré

Ce congé est à prendre au moment du déménagement. Il sera accordé une fois tous les 3 ans, sur présentation de justificatif.

Article B.2 – Don de jours de repos

Au Titre IV de la CCN l'article 24.8 « Don de jours de repos » est modifié comme suit :

« Article 24.8. Don de jour de repos

Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise :

- *qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;*
- *qui doit faire face au décès de son enfant âgé de moins de 25 ans; cette possibilité est également ouverte en cas de décès de toute personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;*
- *qui accompagne l'un de ses proches, personne âgée en perte d'autonomie ou personne (adulte ou enfant) en situation de handicap.*

Afin de veiller à la santé au travail de l'ensemble des salariés, et au regard de la nécessité de préserver les temps de repos associés, les jours pouvant faire l'objet d'un don pourront être :

HV *JA* *PK*
KA

- des jours de congés payés correspondant à la 5e semaine, acquis et non consommés ;
- des jours de congés d'ancienneté acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient;

- des jours de RTT acquis et non consommés, pour les salariés qui en bénéficient.

Les jours de repos hebdomadaires et les jours de repos compensateurs de remplacement ne pourront pas faire l'objet de don.

Les autres modalités de mise en œuvre de ce don de jours de repos sont celles prévues par les textes légaux et réglementaires en vigueur. »

C – DUREE & DATE D'EFFET

Article C.1 – Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article C.2 – Agrément

Les partenaires sociaux demandent l'agrément du présent texte conformément aux dispositions de l'article L 314-6 du Code de l'Action Sociale et des Familles.

Article C.3 – Extension

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures de la Branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent texte conformément aux dispositions de l'article L 2261-15 du Code du Travail.

Article C-4 - Date d'entrée en vigueur

Pour les employeurs adhérant à l'une des organisations membres de l'USB-Domicile, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du lendemain de son agrément.

Pour les autres employeurs de la Branche, les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du lendemain de la publication au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 8 octobre 2024

HV
KA
JH

ORGANISATIONS EMPLOYEURS

USB-Domicile :

UNADMR

Madame Jeanne UBERSFELD
Union Nationale des Associations ADMR
184A, rue du Faubourg Saint Denis
75010 PARIS



UNA

Monsieur Jean-Marc DE JESUS
Union Nationale de l'Aide, des
Soins et des Services aux Domiciles
7 rue Biscornet
75012 PARIS



ADEDOM

Fédération Nationale
Monsieur Hugues VIDOR
40 rue Gabriel Crié
92240 MALAKOFF



FNAAFP/CSF

Madame Carole KUPISZ
Fédération Nationale des Associations de l'Aide Familiale Populaire
Confédération Syndicale des Familles
53, rue Riquet
75019 PARIS



ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS

CFDT

Monsieur Stéphan GARREC

Fédération Nationale des Syndicats des Services de Santé et Services Sociaux
48/49, avenue Simon Bolivar – 75019 PARIS



CGT

Madame Estelle PIN

Fédération Nationale des Organismes Sociaux
263, rue de Paris – Case 536 – 93515 MONTREUIL Cedex

CGT-FO

Madame Isabelle ROUDIL

Fédération Nationale de l'Action Sociale Force Ouvrière
7, passage Tenaille – 75014 PARIS